



# rupture de la période d'essai et respect du délai de prévenance

publié le 12/03/2014, vu 2347 fois, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

## rupture de la période d'essai et respect par l'employeur du délai de prévenance.

La jurisprudence des 10 dernières années a été marquée par l'essor d'une rupture du contrat de travail pour juste motif à l'initiative du salarié, appelée prise d'acte et présentant pour ce dernier, l'intérêt d'ouvrir la voie à une possible indemnisation. Par plusieurs arrêts du 25 juin 2003, la Cour de Cassation a jugé que **« lorsque le salarié prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire »**. Elle précisait de manière constante que les manquements de l'employeur devaient être **« suffisamment graves »** pour que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais que faut-il entendre par **« manquements suffisamment graves »** ? C'est la Cour de Cassation qui, au cas par cas, est venue préciser les hypothèses justifiant la prise d'acte parmi lesquelles figure la modification imposée du contrat de travail du salarié.

En effet, depuis l'arrêt Raquin du 8 octobre 1987, il est de jurisprudence constante que le salarié dispose d'un droit de refus de la modification de son contrat de travail qui ne peut intervenir sans le consentement exprès du salarié. A défaut, l'employeur qui imposerait une modification du contrat de travail au commettrait un manquement grave justifiant la prise d'acte de ce dernier

En l'espèce, le salarié, employé d'une entreprise de courtage en assurance, était chargé de clientèle pour les professions du chiffre c'est-à-dire pour les experts comptables et les commissaires au compte. Or, après plusieurs années d'ancienneté, le Conseil de l'Ordre des experts comptables et des commissaires aux comptes a résilié les contrats d'assurance de groupe auprès de la société de courtage. Considérant que son avenir professionnel était compromis, ce dernier a alors pris acte de la rupture de son contrat de travail puis assigner son employeur pour que celle-ci produisent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La décision rendue en première instance a fait l'objet d'un appel. La Cour d'Appel a accueilli la demande du salarié en considérant que le salarié s'était vu imposer **« un réel appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités au sein du service dont le chiffre d'affaire était en train de subir une très importante diminution »**. Elle considérait alors que cela caractérisait une modification de son contrat de travail justifiant la prise d'acte. L'employeur formait alors un pourvoi en cassation en considérant d'une part qu'au regard du principe selon lequel le bien-fondé de la prise d'acte s'apprécie au jour de celle-ci, la rupture initiée par le salarié était nécessairement injustifiée, car anticipant sur des difficultés éventuelles et non encore réalisées, tenant à une résiliation de contrats postérieure à la date de la prise d'acte et d'autre part que seul un manquement imputable à l'employeur peut justifier la prise d'acte de la rupture, de sorte que la résiliation de contrats d'assurance de groupe, par le conseil de l'ordre des experts-comptables et des commissaires aux comptes, tiers à la relation salariale, ne constituait pas un manquement de nature à justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur, ès qualité de partie au contrat de

travail.

Il s'agissait alors pour la Cour de Cassation de s'interroger sur la question suivante : la diminution des responsabilités du salarié constitue-t-elle une modification du contrat de travail justifiant la prise d'acte de ce dernier ?

Par l'arrêt du 29 janvier 2014, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation répond positivement à cette question en considérant que l'appauvrissement des missions et de ses responsabilités subi par le salarié laquelle avait vidé son poste de sa substance, constituait bien une modification imposée de son contrat de travail justifiant la prise d'acte de ce dernier.

Cette solution n'est pas nouvelle. En effet la Cour de Cassation avait déjà jugé que lorsque l'étendue des fonctions et le niveau de responsabilité du salarié sont fortement réduits, il y a modification du contrat nécessitant son accord même si sa rémunération ou sa qualification n'est pas affectée (**Cass.Soc.30 mars 2011,n°09-71.824**).C'est également le cas lorsque l'employeur réduit les responsabilités d'un directeur de gestion des risques et l'éloigne de la sphère dirigeante par une mise à l'écart des réunions stratégiques (**Cass.Soc. 2 mars 2011, n°09-40.547**), ou qu'il retire à un salarié des tâches importantes pour lui en donner des moindres, même si cela ne s'accompagne d'aucune baisse de salaire et de qualification (**Cass.Soc. 25 mai 2011, no 10-18.994**). Idem en cas de retrait d'une délégation de signature puisque, de fait, le salarié aura des fonctions moins importantes (**Cass. soc., 26 oct. 2011, no 10-19.001**)

En l'espèce, la difficulté résidait cependant dans le fait, que la diminution des responsabilités du salarié par l'employeur n'était pas une démarche souhaitée de sa part mais résultait bien du résultat de la résiliation des contrats d'assurance par le Conseil de l'Ordre des Experts Comptables. De toute évidence, cette décision est très sévère pour la Compagnie d'assurance et l'on comprend aisément l'argumentation du pourvoi pour qui, cette résiliation des contrats d'assurance de groupe, par le conseil de l'ordre des experts-comptables et des commissaires aux comptes, ne constituait pas un manquement de nature à justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Par Amandine SARFATI